

## **Funzione Pubblica: intervallo tra contratti a termine nella pubblica amministrazione**

Il Dipartimento della Funzione Pubblica con nota, prot. DFP n. 37562/2012, ha fornito un parere alla Camera di Commercio di Torino in merito all'applicazione della normativa sui contratti a termine ([D.L.vo n. 368/2001](#)).

Il Dipartimento, inoltre, offre una panoramica sulla normativa dei contratti a tempo determinato nella pubblica amministrazione.

### *uno stralcio della nota ministeriale*

...La normativa vigente, tuttavia, nel settore del lavoro pubblico trova applicazione il d.lgs. 368/2001.

Al d.lgs. 368/2001 rinvia, infatti, l'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di utilizzo di contratti di lavoro flessibile nel pubblico impiego.

In riferimento al contratto di lavoro a tempo determinato, il d.lgs. 368/2001 fissa specifici limiti temporali che possono essere così sintetizzati:

- a) la durata massima di un contratto di lavoro a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti non può essere superiore ai 36 mesi (art. 5, comma 4-*bis*);
- b) la proroga di un contratto di lavoro a termine può intervenire per una sola volta, con il consenso del lavoratore, quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni e sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato (articolo 4, comma 1);
- c) la riassunzione a termine con il medesimo lavoratore non può avvenire entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi (articolo 5, comma 3).

Ove ricorra la stessa fattispecie, detti limiti, fissati per evitare che vi sia un abuso nell'utilizzo dei contratti di lavoro a termine, trovano applicazione anche in riferimento al rapporto di lavoro pubblico, ferme restando le specificità di settore.

Tutto quanto ciò premesso, relativamente al quesito di cui al punto 1) si ritiene che, ai fini della disciplina sull'intervallo di tempo tra successivi contratti a tempo determinato di cui al d.lgs. 368/2001, si debba prendere a riferimento la data della riassunzione e non quella del contratto anteriormente stipulato tra le stesse parti. La riassunzione, infatti, comporta la stipula di un nuovo contratto con il rinnovato esercizio dell'autonomia negoziale delle parti e con l'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro di talché è la data di sottoscrizione del nuovo contratto che rileva ai fini dell'individuazione della disciplina normativa applicabile, ivi compresa quella che prevede l'obbligo di rispettare un determinato lasso di tempo tra successivi contratti.

Un'interpretazione in senso diverso inciderebbe sul portato e sull'efficacia della disposizione che non precisa alcunché sulla decorrenza della norma prescritta.

Per quanto riguarda la fattispecie richiamata a conclusione del punto 1), laddove trattasi di soggetti collocati in graduatorie di concorsi diversi da quelli in esito ai

quali sono già stati assunti, la stessa trova soluzione in considerazione delle precisazioni che seguono in riferimento al caso di cui al quesito del punto 2).

Relativamente al quesito da ultimo citato, occorre precisare che il superamento di un nuovo concorso pubblico a tempo determinato da parte del soggetto che ha già avuto un rapporto di lavoro a termine con l'amministrazione consente di azzerare la durata del contratto precedente ai fini del computo del limite massimo dei 36 mesi previsto dal d.lgs. 368/2001, nonché la non applicabilità degli intervalli temporali in caso di successione di contratti.

Conseguentemente, l'amministrazione può stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato con il soggetto utilmente collocato nella graduatoria del concorso anche laddove l'interessato abbia già avuto contratti a termine con la stessa amministrazione, ancorché di durata complessiva corrispondente ai 36 mesi, e pure nel caso in cui tra i successivi contratti non sia ancora trascorso l'intervallo temporale previsto dalla disciplina normativa. Quanto detto, innanzitutto a garanzia degli articoli 51 e 97 della Costituzione, rispettivamente sul libero accesso ai pubblici impieghi e sul principio del concorso. In particolar modo, dall'articolo 51 della Costituzione si desume il divieto di escludere un candidato, in possesso dei requisiti indicati nel bando, dalla partecipazione al concorso; maggiormente infondato sarebbe il diniego dell'assunzione del vincitore utilmente collocato in graduatoria a seguito del superamento del concorso.

Diverso sarebbe il caso in cui l'Ente intendesse stipulare un nuovo contratto a termine con il medesimo lavoratore utilizzando la graduatoria già impiegata per la sottoscrizione del primo contratto. Si tratta, cioè, del caso in cui il successivo contratto a tempo determinato venisse stipulato sulla base della medesima graduatoria di concorso.

In detta ipotesi, mancando il presupposto del superamento di un nuovo concorso, la riassunzione dovrà necessariamente avvenire nel rispetto degli intervalli di tempo a tal fine previsti dal d.lgs. 368/2001, così come modificati dalla legge 92/2012.